BIBLIOTECA JUDEȚEANĂ „NICOLAE MILESCU SPĂTARUL" VASLUI
Nr. 540 / 9.09.2019

SINDICATUL „BIBLIOTECARUL" VASLUI
Nr. 46 / 6.09.2019

CONTRACT COLECTIV DE MUNCĂ

În conformitate cu prevederile:

• Legii nr.334/2002 privind bibliotecile, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
• Legii nr.62/2011 a dialogului social, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
• Legii nr.153/2017, Lege cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
• Hotărârii Guvernului nr.286/2011 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea principiilor generale de ocupare a unui post vacant sau temporar vacant corespunzător funcțiilor contractuale și a criteriilor de promovare în grade sau trepte profesionale imediat superioare a personalului contractual din sectorul bugetar plătit din fonduri publice;
• Hotărârii Guvernului nr.250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare;
• Legii nr.319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă cu modificările și completările ulterioare;
• Legii nr.173/2015 privind aprobarea Ordonanței de Urgență nr. 8/2014 pentru modificarea unor termene prevăzute în Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță;
• Legii nr.53/2003 – Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

PĂRȚILE CONTRACTANTE:

1. **Biblioteca Județeană „Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui,** cu sediul în Vaslui, strada Hagi Chiriac, Nr. 2, județul Vaslui, reprezentată legal prin Director, domnul BICHINEȚ VOICU GELU, pe de o parte, denumit în continuare „angajator";

și

2. **Salariații din cadrul Bibliotecii Județene „Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui,** prin Sindicatul „Bibliotecarul", cu sediul în Vaslui, strada Hagi Chiriac, nr. 2, reprezentat prin doamna MACOVEI LUCIANA - președinte, denumiți în continuare „angajați" **încheie prezentul** Contract Colectiv de Muncă, **denumit în continuare Contract Colectiv de Muncă.**

SCOPUL ȘI OBIECTUL CONTRACTULUI COLECTIV DE MUNCĂ

1. Contractul Colectiv de muncă, la nivel de instituție, cuprinde drepturile și obligațiile Bibliotecii Județene „Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui, în calitate de angajator și ale salariaților cu privire la condițiile de muncă din instituție.
2. Prezentul Contract Colectiv de Muncă are ca scop, în principal stabilirea drepturilor minime garantate salariaților, promovarea unor relații de muncă echitabile, de natură să asigure protecția socială a salariaților, desfășurarea corespunzătoare a activității în instituție, eliminarea conflictelor de muncă și preîntâmpinarea grevelor precum și obligațiile corelative cu privire la:
a. încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
b. condițiile de muncă și protecția muncii;
c. salarizarea și alte drepturi salariale;
d. timpul de muncă și timpul de odihnă;





e. alte măsuri de protecție socială a salariaților;
f. formarea și perfecționarea profesională;
g. drepturile organizațiilor sindicale;
h. obligațiile salariaților.

3. Prezentul contract colectiv de muncă produce efecte pentru toți salariații actuali și pentru cei nou angajați cu contract de muncă din cadrul Bibliotecii Județene „Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui. În situația în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv de Muncă intervin reglementări legale mai favorabile, inclusiv contractul colectiv la nivel de ramură, acestea vor completa prevederile prezentului contract.

CAPITOLUL I
DISPOZIȚII GENERALE

Art.1. Părțile contractante recunosc și acceptă pe deplin că sunt egale și libere în negocierea Contractului Colectiv de Muncă la nivel de instituție și se obligă să respecte în totalitate prevederile acestuia.

Art.2. (1) Prezentul Contract Colectiv de Muncă se încheie pe o perioadă de 1(un) an.

(2) Dacă niciuna dintre părți nu denunță contractul colectiv de muncă cu 30 de zile înaintea expirării perioadei pentru care a fost încheiat, valabilitatea acestuia se prelungește până la încheierea unui nou contract colectiv de muncă, dar nu mai mult de 3 luni.

Art.3.(1) Orice solicitare de modificare a prezentului contract colectiv va face obiectul unei negocieri.

(2) Inițierea negocierii se va face cu cel puțin 45 de zile calendaristice înaintea expirării contractelor colective de muncă sau a expirării perioadei de aplicabilitate a clauzelor stipulate în actele adiționale la contractele colective de muncă;

(3) În termen de 5 zile calendaristice de la data declanșării procedurilor de negociere angajatorul sau organizația patronală are obligația să convoace toate părțile îndreptățite în vederea negocierii contractului colectiv de muncă.

(4) Negocierea va începe la cererea scrisă a organizației sindicale reprezentative sau a reprezentanților angajaților, în termen de cel mult 10 zile calendaristice de la comunicarea solicitării;

(5) Durata negocierii colective nu poate depăși 60 de zile calendaristice decât prin acordul părților

(6) Cererile de modificare a contractului vor fi depuse de către reprezentanții salariaților la manager;

(7) Modificările aduse Contractului Colectiv se comunică, în scris, organului la care se păstrează și devin aplicabile de la data înregistrării sau la o dată ulterioară, potrivit convenției părților;

(8) Modificările aduse contractului produc efecte numai pe viitor. Modificările contractului colectiv de muncă asupra cărora părțile au convenit, vor face obiectul unui act adițional și care va produce efecte de la momentul înregistrării la Inspectoratul Teritorial de muncă al Municipiului Vaslui.

(9) Părțile convin ca în perioada negocierilor, atât în cazul în care se fac modificări, cât și în cazul denunțării contractului, să nu efectueze concedieri din motive neimputabile salariaților și să nu declanșeze greve.

Art.4. Suspendarea și încetarea Contractului colectiv au loc în condițiile legii.

Art.5. (1) Drepturile salariaților prevăzute în prezentul Contract colectiv nu pot să reprezinte cauza reducerii altor drepturi colective sau individuale care au fost stabilite sau se vor stabili potrivit prevederilor legale.

(2) În situațiile în care, în privința drepturilor ce decurg din prezentul Contract Colectiv intervin reglementări legale mai favorabile, acestea vor face parte de drept din Contractul colectiv.

Art.6. (1) Părțile convin să facă eforturi în vederea promovării unui climat normal de muncă în instituție cu respectarea prevederilor legii, a Contractului Colectiv privind raporturile de muncă, a regulamentului de ordine interioară, denumit „Regulament Intern" precum și a drepturilor și intereselor salariaților.

(2) La angajare și la stabilirea drepturilor individuale, Biblioteca Județeană „Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui va asigura egalitatea de șanse și tratament pentru toți salariații, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor decurgând din contractele privind raporturile de muncă.

Art.7. În scopul salarizării și acordării celorlalte drepturi prevăzute în prezentul contract, instituția va face demersuri pentru a asigura fondurile necesare, înainte de adoptarea bugetului local, precum și în vederea modificării ulterioare a acestuia.

Art.8. Modificările aduse Contractului Colectiv produc aceleași efecte ca și Contract Colectiv de la data înregistrării.

Art.9. (1) Aplicarea prevederilor contractului se face potrivit prevederilor legale în vigoare.

(2) Dacă nu se realizează consensul, părțile se pot adresa instanțelor judecătorești.





Art.10. Prevederile prezentului Contract Colectiv la nivel de instituție sunt minime și obligatorii pentru angajator.
Art.11. **(1)** Pentru soluționarea pe cale amiabilă a litigiilor intervenite cu ocazia aplicării prevederilor prezentului contract părțile se vor adresa reprezentaților salariaților, aleși la nivel de instituție.
(2) Angajatorul și reprezentanții angajaților semnatari ai prezentului contract sunt obligați să se consulte și să se informeze reciproc în toate situațiile referitoare la relațiile de muncă.
Art.12. Declanșarea procedurii prevăzute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instanței de judecată de către persoana fizică care se consideră prejudiciată.
Art.13. La cererea uneia dintre părțile semnatare, în cazul apariției unor modificări legislative, părțile vor proceda la renegocierea unor clauze, după caz.

CAPITOLUL II
ÎNCHEIEREA, EXECUTAREA, MODIFICAREA, SUSPENDAREA ȘI ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.14. **(1)** Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului. Forma scrisă este obligatorie pentru încheierea valabilă a contractului.
(2) Anterior începerii activității, Contractul individual de Muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite Inspectoratului Teritorial de Muncă.
(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.
(4) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă.

Executarea contractului individual de muncă

Art.15. Salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.
Art.16. Angajatorul are dreptul să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii și să stabilească obiectivele de performanță individuală, precum și criteriile de evaluare a realizării acestora.

Modificarea contractului individual de muncă, modificările convenite de comun acord

Art.17. Contractul individual de muncă poate fi modificat numai prin acordul părților. Cu titlu de excepție, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile și în condițiile prevăzute de Codul Muncii.
Art.18. Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile calendaristice în 12 luni și se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegării nu poate constitui motiv pentru sancționarea disciplinară a acestuia.
Art.19. **(1)** Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.
(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.
(3) Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi și obligații ale părților decât cele prevăzute la alin. (2), dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contracte individuale de muncă sau prin regulamente interne.
(4) În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de niciun drept care rezultă din calitatea sa de salariat.
(5) De fiecare dată când în timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauză de încetare de drept a contractului individual de muncă, cauza de încetare de drept prevalează.
(6) În cazul suspendării contractului individual de muncă se suspendă toate termenele care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.
Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:
a) concediu de maternitate;





b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
c) carantină;
d) exercitarea unei funcţii în cadrul unei autorităţi executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;
e) îndeplinirea unei funcţii de conducere salarizate în sindicat;
f) forţă majoră;
g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condiţiile Codului de procedură penală;
h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu şi-a reînnoit avizele, autorizaţiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;
i) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

Art.20. **(1)** contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa salariatului, în următoarele situaţii:
a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecţiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
c) concediu paternal;
d) concediu pentru formare profesională;
e) exercitarea unor funţii elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;
f) participarea la grevă;
g) concediu de acomodare.

Art.21. **(1)** Contractul individual de muncă poate fi suspendat din iniţiativa angajatorului în următoarele situaţii:
a) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcţia deţinută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;
b) în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activităţii, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
c) în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condiţiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauţiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligaţii care împiedică executarea contractului de muncă, precum şi în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conţinutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
d) pe durata detaşării;
e) pe durata suspendării de către autorităţile competente a avizelor, autorizaţiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

(2) În cazul prevăzut la alin. (1) lit. a) dacă se constată nevinovăţia celui în cauză, salariatul îşi reia activitatea anterioară şi i se plăteşte, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, o despăgubire egală cu salariul şi celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendării contractului.

(3) În cazul reducerii temporare a activităţii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depăşesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situaţiei care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unităţii sau a reprezentanţilor salariaţilor, după caz.

Art.22. **(1)** Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare a activităţii, salariaţii implicaţi în activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfăşoară activitate, beneficiază de o indemnizaţie, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, cu excepţia situaţiilor prevăzute la art. 21 alin. (3).

(2) Pe durata reducerii şi/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin. (1), salariaţii se vor afla la dispoziţia angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activităţii.

Art.23. Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părţilor, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Concedierea

Art.24. **(1)** Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din iniţiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care ţin de persoana salariatului sau pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.





(3) Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:
a) pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificatul medical conform legii;
b) pe durata suspendării activității ca urmare a instruirii carantinei;
c) pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d) pe durata concediului de maternitate;
e) pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, sau în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g) pe durata efectuării concediului de odihnă.

Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

Art.25. (1) În cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;
(2) În cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile *Codului de procedură penală;*
(3) În cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
(4) În cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

Art.26. (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia.
(2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă şi să aibă o cauză reală şi serioasă.
(3) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Dreptul la preaviz

Art.27. (1) Persoanele concediate în temeiul art.61 lit. c) și d), al art. 65 și 66 din Codul muncii beneficiază de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucrătoare.
(2) Fac excepție de la prevederile alin.(1) persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. d) din cod, care se află în perioada de probă.
(3) În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepția cazului prevăzut la art.51 alin (2), Codul Muncii.

Demisia

Art.28. (1) Angajatorul este obligat să înregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a înregistra demisia dă dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de probă.
(2) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.
(3) Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă aplicabile şă nu poate fi mai mare de 20 de zile lucrătoare pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv mai mare de 45 de zile lucrătoare pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

Contractul individual de muncă pe durată determinată

Art.29. (1) Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie.
(2) Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi prelungit în condițiile prevăzute, și după exprimarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, pentru perioada realizării unui proiect program sau unei lucrări.



(3) Între aceleaşi părţi se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată.
(4) Contractele individuale de muncă pe durată determinată încheiate în termen de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată sunt considerate contracte succesive şi nu pot avea o durată mai mare de 12 luni fiecare.
(5) Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.

CAPITOLUL III
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE REPAUS

Art.30. Timpul de lucru reprezintă timpul pe care salariatul îl foloseşte pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.
Art.31. Durata nominală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi sau de 40 de ore pe săptămână.
Art.32. (1) Orele prestate, din dispoziţia conducătorului instituţiei sau a şefului compartimentului, peste programul stabilit de instituţie sau în zilele de sărbători legale declarate zile nelucrătoare sunt ore suplimentare.
(2) În perioada prezentului acord, munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcţii de execuţie sau de conducere, precum şi munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se vor compensa prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.
Art.33. (1) Programul de lucru este cel stabilit prin regulamentul de ordine interioară, conform prevederilor legale.
(2) La cererea salariatului, angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, fără a afecta activitatea instituţiei, în condiţiile legii.

MUNCA ÎN TIMPUL NOPŢII

Art. 34. (1) Se consideră munca desfăşurată în timpul nopţii, munca prestată în intervalul cuprins între orele 22:00 – 6:00.
(2) Pentru orele în acest interval salariaţii beneficiază de un spor pentru muncă prestată în timpul nopţii de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puţin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru;
(3) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, primelor indemnizaţiilor prevăzute de legislaţia în vigoare.
Art. 35. (1) Salariaţii care urmează să desfăşoare cel puţin 3 ore de muncă de noapte sunt supuşi unui examen medical gratuit înaintea de începerea activităţii şi după aceea periodic.
(2) Salariaţii care desfăşoară muncă de noapte şi au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuţi la o muncă de zi pentru care sunt apţi.
(3) Femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

Art.36. (1) Se consideră sărbători legale în care nu se lucrează şi sunt zile de repaus următoarele:
- 1 şi 2 ianuarie;
- 24 ianuarie;
- Vinerea Mare;
- prima şi a doua zi de Paşti;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima şi a doua zi de Rusalii;
- 15 august – Adormirea maicii Domnului;
- 30 noiembrie – Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- două zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele aparţinând acestora. Zilele libere pentru persoanele aparţinând cultelor religioase legale, altele decât cele creştine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilit potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

(2) Pentru salariaţii care se află în concediu, zilele în cauză nu se iau în calcul concediului de odihnă.
Art.37.(1) Salariaţii au dreptul, în fiecare an calendaristic, la un concediu de odihnă, plătit, în raport cu vechimea

lor în muncă, în condiţiile legii.
(2) Concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, după cum urmează:
a) până la 15 ani – 21 de zile lucrătoare;
b) peste 15 ani – 25 de zile lucrătoare.

(3) Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puţin 3 zile lucrătoare.
(4) Numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar pentru categoriile de salariaţi prevăzute la alin. 3 se stabileşte prin contractul colectiv de muncă;
(5) Locurile de muncă cu condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, vor fi stabilite pe baza buletinelor de determinare prin expertizare a condiţiilor de muncă, efectuate de Direcția de Sănătate Publică.
(6) Conform Buletinului de determinare prin expertizare a locurilor de muncă din cadrul Bibliotecii Județene Vaslui nr. 7325/06.06.2018 și a Raportului de încercare microbiologie nr. 859/28.03.2018, Direcția de Sănătate Publică a concluzionat că salariații bibliotecii își desfășoară activitatea sub influența a cel puțin 4 factori de risc, iar locurile de muncă de la Biblioteca Județeană Vaslui se încadrează în categoria locurilor de muncă grele, periculoase sau vătămătoare.
(7) Conform celor declarate mai sus, se adaugă un concediu suplimentar de 7 zile lucrătoare structurate după cum urmează:
1 zi pentru a treia zi de Paşti
1 zi pentru a treia zi de Crăciun
5 zile alocate aleatoriu, la cererea angajaților.
Efectuarea acestora se va face pe durata Contractului colectiv de muncă.
Concediul suplimentar se acordă proporţional cu timpul efectiv lucrat.
(8) Orice convenţie prin care se renunţă total sau în parte la dreptul la concediul de odihnă este interzisă.
(9) Concediul de odihnă poate fi efectuat în tranşe, din care una de minimum 10 zile. Cealaltă parte va trebui acordată și luată până la sfârșitul anului în curs. La solicitarea motivată a salariatului, se pot acorda fracțiuni neîntrerupte mai mici de 10 zile lucrătoare.
(10) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial concediul de odihnă la care avea dreptul în anul calendaristic, cu acordul persoanei în cauză, autoritatea sau instituția publică este obligată să acorde concediul de odihnă neefectuat, într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.
(11) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
(12) Concediul de odihnă poate fi întrerupt şi/sau reprogramat dacă, pe perioada efectuării acestuia intervine una dintre următoarele situații:
a) incapacitate temporară de muncă, constatată cu certificat medical, pe această perioadă salariatul fiind în concediu medical;
b) pe timpul satisfacerii unor obligații militare, altele decât serviciul militar în termen;
c) când prezența salariatului la serviciu este cerută de conducerea instituției;
d) în cazul în care salariatul solicită acest lucru și interesele serviciului o permit.
(13) Salariații detașați la Biblioteca Județeană "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui sau de la Biblioteca Județeană "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui la alte instituții beneficiază de concediu de odihnă și de drepturile aferente concediului de odihnă aplicabile conform legislației în vigoare la instituția unde sunt detașați cu respectarea drepturilor mai favorabile.
Art.38. Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihnă în caz de forță majoră sau pentru interese urgente care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului și ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.
Art.39. În cazul în care ambii soți lucrează în aceeași instituție, au dreptul la programarea în concediu în aceeași perioadă.
Art.40. În cazul în care salariatul are recomandarea medicală pentru a urma un tratament într-o stațiune balneoclimaterică, data începerii concediului de odihnă va fi cea indicată în recomandarea medicală, indiferent de programare, cu obligația de a anunța şeful ierarhic cu 5 zile calendaristice înainte de plecarea în concediu.
Art.41. (1) La plecarea în concediu salariații au dreptul la indemnizația de concediu, calculată potrivit legii.
(2) La cererea salariatului, indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către autoritatea publică cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.



(3) Dacă în perioada fracțiunii obligatorii de 10 zile lucrătoare intervine una din cauzele prevăzute la art.37 alin.(9) din prezentul Contract colectiv, salariatul își va putea reprograma zilele neefectuate la o dată stabilită de comun acord cu conducătorul instituției.

Art.42. În afara concediului de odihnă, salariații au dreptul la zile libere plătite, pentru evenimente familiale deosebite sau pentru alte situații, după cum urmează:
a) decesul soțului/soției angajatului sau a unei rude de până la gradul II inclusiv - 3 zile

b) decesul unchilor, mătușilor, nepoți de frate/soră, veri primari – 1 zi lucrătoare;
c) căsătoria salariatului – 5 zile lucrătoare;
d) căsătoria unui copil al salariatului – 3 zile lucrătoare;
e) nașterea/adopția unui copil – 5 zile lucrătoare + 10 zile dacă a urmat un curs de puericultură;
f) chemări la Centrul Militar (pe bază de acte) – 1 zi lucrătoare, conform legii;
g) donatorii de sânge – conform legii;
h) control medical anual – 1 zi lucrătoare;
I) schimbarea locului de muncă cu mutarea domiciliului în altă localitate – 5 zile lucrătoare.

CONCEDIUL FĂRĂ PLATĂ

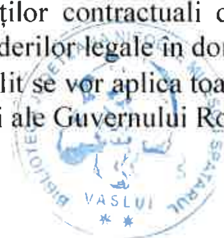
Art.43. (1) Orice salariat are dreptul la concediu fără plată, a căror durată însumată nu poate depăși 90 de zile lucrătoare anual, pentru rezolvarea următoarelor situații personale:
a) susținerea examenului de bacalaureat, a examenului de admitere în instituțiile de învățământ superior, curs seri sau fără frecvență, a examenelor de an universitar, cât și a examenului de diplomă, pentru salariații care urmează o formă de învățământ superior, curs seral sau fără frecvență;
b) susținerea examenului de admitere la doctorat, a examenelor de doctorat sau a tezei de doctorat, în cazul salariaților care nu beneficiază de burse de doctorat;
c) prezentarea la concurs în vederea ocupării unui post în altă instituție.
(2) Salariații au dreptul la concedii fără plată, fără limita prevăzută la alin. (1) în următoarele situații:
a) îngrijirea copilului bolnav în vârstă de peste 3 ani, în perioada indicată în certificatul medical; de acest drept beneficiază atât mama salariată, cât și tatăl salariat, dacă mama copilului nu beneficiază, pentru aceleași motive, de concediu fără plată;
b) tratament medical efectuat în străinătate pe durata recomandată de medic, dacă cel în cauză nu are dreptul, potrivit legii, la indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, precum și pentru însoțirea soțului sau, după caz, a soției ori a unei rude apropiate – copil, frate, soră, părinte, pe timpul cât aceștia se află la tratament în străinătate, în ambele situații cu avizul obligatoriu al Ministerului Sănătății.
(3) Concedii fără plată pot fi acordate și pentru interese personale, altele decât cele prevăzute anterior, pe o durată ce nu poate depăși 1 (un) an.

ÎNVOIRI

Art.44.(1) salariatul poate părăsi locul de muncă pentru rezolvarea unor probleme personale urgente numai cu aprobarea șefului ierarhic, cu bilet de voie și nu mai mult de 8 ore pe an. Orele de învoire urmează a fi recuperate.
(2) În caz de nerecuperare, salariatul va fi plătit pentru timpul efectiv lucrat.

CAPITOLUL IV
SALARII DE BAZĂ, SPORURI, PREMII ȘI ALTE DREPTURI BĂNEȘTI

Art.45. (1) Pentru angajații contractuali, drepturile salariale se acordă potrivit legislației în vigoare. Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.
(2) Pentru munca prestată, personalul contractual din cadrul Bibliotecii Județene ”Nicolae Milescu Spătarul” Vaslui au dreptul la un salariu de bază care se stabilește în funcție de categorie, de grad, treaptă și de gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă.
(3) Plata salariilor se face lunar în data de 10 ale lunii.
(4) Salariile angajaților contractuali din cadrul Bibliotecii Județene ”Nicolae Milescu Spătarul” Vaslui se stabilesc conform prevederilor legale în domeniu.
(5) La salariul stabilit se vor aplica toate indexările și compensările stabilite prin legi, ordonanțe, ordonanță de urgență sau prin hotărâri ale Guvernului României.



(6) Personalul contractual va primi anual, în condițiile Ordonanței de Urgență nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare, până pe data de 31 decembrie 2019, o singură indemnizație de vacanță sub formă de voucher de vacanță în cuantum de 1450 lei cu încadrarea în prevederile bugetare aprobate de Consiliul Județean Vaslui.
(7) Începând cu data de 1 ianuarie 2021, ordonatorii de credite, acordă, obligatoriu, în conformitate cu prevederile art. 26 din Legea nr.153/2017 o indemnizație de vacanță. Modalitatea de acordare se stabilește prin Hotărâre a Guvernului. Valoarea anuală a indemnizației de vacanță este nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic. Indemnizația de vacanță se acordă cu încadrarea în prevederile art. 25, alin.1 din Legea nr.153/2017.
(8) Începând cu 1 ianuarie 2019, ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar indemnizație de hrană la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată. Indemnizația de hrană se acordă proporțional cu timpul efectiv în luna anterioară, cu încadrarea în prevederile art.25, alin 1 din Legea nr.153/2017.
Art.48. Salariul cuprinde salariul de bază, sporurile, suplimentele salariale și alte drepturi acordate conform reglementărilor legale în vigoare.
Art.49. Avansarea personalului încadrat pe funcții de execuție în gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se face conform legislației în vigoare.
Art.50. (1) Personalul contractual va beneficia de un spor pentru condiții grele de până la 15% și de un spor pentru condiții periculoase sau vătămătoare de până la 15% din salariul de bază, acordat în condițiile legii.
(2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții deosebite de muncă, precum și condițiile de acordare a acestora se stabilesc conform legislației în domeniu.
(3) Personalul contractual va beneficia de premii de excelență, în limita a 5% din cheltuielile cu salariile de bază, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget, după consultarea sindicatului și cu respectarea prevederilor legale privind acordarea acestui drept.
Art.51. Toate drepturile bănești ale salariaților se plătesc înaintea oricăror obligații financiare ale instituției.

CAPITOLUL V
FORMAREA PROFESIONALĂ A SALARIAȚILOR

Art.52.(1) Părțile convin asupra obligativității formării profesionale a tuturor categoriilor de salariați.
(2) Participarea la formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului.
(3) Angajatorul va suporta cheltuielile de formare profesională a fiecărui angajat și va asigura participarea acestora la cursuri de perfecționare conform prevederilor legale.
Art.53. Formarea profesională a salariaților se realizează în condițiile legii.

CAPITOLUL VI
ÎNDATORIRILE SALARIAȚILOR DIN CADRUL BIBLIOTECII JUDEȚENE "NICOLAE MILESCU SPĂTARUL" VASLUI

Art.54. Salariații Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui sunt obligați să-și desfășoare activitatea cu profesionalism, imparțialitate și în conformitate cu legea, îndatoririle de serviciu, în scopul realizării obiectivelor instituției.
Art.55. Salariații Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui sunt obligați să-și îndeplinească cu loialitate, corectitudine și în mod conștiincios atribuțiile ce le revin din funcția pe care o dețin, precum și atribuțiile ce le sunt delegate și să se abțină de la orice fapte care ar putea să aducă prejudicii instituției.
Art.56. Salariații Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui sunt obligația ca în exercitarea atribuțiilor ce le revin să se abțină de la exprimarea sau manifestarea opiniilor politice care nu trebuie să influențeze în nici un mod imparțialitatea lor în exercitarea atribuțiilor ce le revin.
Art.57.(1) Orice angajat al Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui, indiferent de funcția pe care o ocupă, răspunde de îndeplinirea sarcinilor ce îi sunt încredințate, conform fișei postului.
(2) Salariatul are dreptul să refuze în scris și motivat îndeplinirea dispozițiilor primite de la superiorul ierarhic dacă le consideră ilegale. Dacă cel care a emis dispoziția o formulează în scris, salariatul este obligat să o execute, cu excepția cazului în care aceasta este vădit ilegală. Salariatul are îndatorirea să aducă la cunoștința superiorului ierarhic al persoanei care a emis dispoziția, astfel de situații.
Art.58. Salariații Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui au obligația să păstreze secretul de stat și secretul de serviciu, în condițiile legii, să păstreze confidențialitatea în legătură cu faptele, informațiile sau documentele de care iau cunoștință în exercitarea funcției.



Art.59. Angajaților Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui le este interzis să solicite sau să accepte, direct sau indirect, pentru ei sau pentru alții, în considerarea funcției lor, daruri sau alte avantaje.
Art.60. Salariații Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui sunt obligați să colaboreze pentru aducerea la îndeplinire a îndatoririlor de serviciu și să se suplinească în serviciu, în caz de absență, în cadrul specialității lor, potrivit dispozițiilor șefului ierarhic.

CAPITOLUL VII
CONDIȚIILE DE MUNCĂ, PROTECȚIA MUNCII ȘI PROTECȚIA SOCIALĂ

Art.61. Părțile se obligă să depună toate eforturile pentru aplicarea riguroasă a sistemului instituționalizat prin legislația în vigoare, având drept scop ameliorarea permanentă a condițiilor de muncă.
Art.62. Conducerea Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui are obligația să asigure o structură organizatorică rațională, repartizarea tuturor salariaților pe locuri de muncă cu precizarea atribuțiilor și răspunderilor lor, precum și exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a obligațiilor de serviciu de către salariați. Se va stabili numărul optim de personal pentru fiecare serviciu în parte și specialitatea necesară postului, potrivit organigramei.
Art.63. (1) Normarea muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați, iar normele de muncă se exprimă în sfere de atribuții, stabilite prin fișa postului, potrivit specificului activității fiecăruia. Activitatea de normare a muncii se desfășoară ca un proces continuu, în permanentă concordanță cu schimbările ce au loc în organizarea și nivelul de dotare tehnică a muncii.
(2) Fișa postului pentru fiecare angajat se întocmește de șeful ierarhic, potrivit reglementărilor legale.
(3) Normele de muncă (exprimate în sfere de atribuții și sarcini) vor fi astfel stabilite, încât să asigure un ritm normal de lucru, la o intensitate a efortului intelectual și o tensiune nervoasă care să nu conducă la oboseala excesivă a salariaților. Conducerea Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui va asigura condițiile necesare realizării de către fiecare angajat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit.
(4) În toate cazurile în care normele de muncă nu asigură un grad complet de ocupare, conduc la o solicitare excesivă sau, după caz, nu corespund condițiilor pentru care au fost elaborate, se impune reexaminarea lor. Aceasta poate fi cerută atât de conducerea instituției, cât și de reprezentanții salariaților. Reexaminarea normelor de muncă nu va putea conduce la diminuarea salariului de bază.
(5) Conducerea Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui are obligația să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă, iar salariații trebuie să realizeze sarcinile ce decurg din funcția sau postul deținut.
Art.64. În vederea îmbunătățirii condițiilor la locul de muncă, conducerea Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui își asumă obligația de a solicita și susține cuprinderea și aprobarea în bugetul instituției de fonduri îndestulătoare, menite să asigure:
a) dotarea fiecărui salariat cu mijloace materiale suficiente în vederea desfășurării activității la locul de muncă, în raport cu specialitatea postului ocupat;
b) asigurarea unui microclimat firesc și natural în funcție de factorii meteorologici, menit să asigure confortul fizic al salariaților în orice anotimp;
c) asigurarea unui mediu la locul de muncă, propice concentrării în vederea elaborării și finalizării atribuțiilor de serviciu repartizate fiecărui angajat;
d) dotarea birourilor cu mobilier ergonomic și aparatură de birotică necesară;
e) asigurarea transportului în cazul delegărilor în alte localități;
f) acordarea de materiale igienico - sanitare de unică folosință;
g) decontarea transportului în interes de serviciu;
h) instruirea periodică a fiecărui lucrător de către șefii direcți;
j) informarea corectă asupra riscurilor pentru sănătatea salariaților;
k) acordarea de sporuri pentru condiții vătămătoare de muncă conform legislației în vigoare.
Art.65. Conducerea Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui are obligația să asigure salariaților protecție împotriva amenințărilor, calomniilor, violențelor cărora ar putea fi victime în exercitarea funcției sau în legătură cu aceasta.
Art.66. Angajatorul este obligat, în condițiile legii, să despăgubească salariatul în situația în care acesta, din vina instituției, a suferit un prejudiciu material în timpul îndeplinirii sarcinilor de serviciu.
Art.67. În cazul în care au fost aprobate măsuri de reducere a activității, de reorganizare a instituției, precum și în situațiile prevăzute de lege referitoare la eliberarea din funcție a salariaților, angajatorul are obligația de a aplica prevederile legale stabilite de Codul Muncii dar și de alte acte normative în domeniu.
Art.68. Salariații care se pensionează pentru limită de vârstă își primesc drepturile potrivit legii.
Art.69. (1) În cazul accidentelor survenite în procesul muncii sau în legătură cu munca, angajatorul este obligat să



ia următoarele măsuri:
a. să consemneze datele cercetării accidentului de muncă într-un proces-verbal care să prevadă cauzele, împrejurările, normele de protecție a muncii care nu au fost respectate, persoanele răspunzătoare de aceste nerespectări, sancțiunile aplicate, măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente și înregistrarea accidentului;
b. înregistrarea accidentului de muncă, făcută prin procesul verbal, se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă Vaslui.
(2) Persoanele care au contractat o boală profesională vor fi redistribuite în alte locuri de muncă cu avizul medicului specialist.
(3) Reprezentanții angajaților vor urmări respectarea prevederilor alin. (1) și (2), iar în cazul nerespectării acestora vor fi sesizate organele abilitate să aplice sancțiunile prevăzute de lege.
(4) Ca urmare a Buletinului de determinare prin expertizare a locurilor de muncă din cadrul Bibliotecii Județene Vaslui nr. 7325/06.06.2018 și a Raportului de încercare microbiologie nr. 859/28.03.2018, efectuate de Direcția de Sănătate Publică, prin care s-a stabilit că salariații bibliotecii își desfășoară activitatea sub influența a cel puțin 4 factori de risc, iar locurile de muncă de la Biblioteca Județeană Vaslui se încadrează în categoria locurilor de muncă grele, periculoase sau vătămătoare. Date fiind condițiile, salariații Sălii de lectură a bibliotecii, care se află în schimbul de dimineață, vor avea activitate de depozit de 2 ore pe zi. Celelalte 3 ore destinate activității de depozit vor fi alocate întocmirii de materiale de cercetare/documentare în vederea realizării de activități culturale sau în alte scopuri profesionale și arhivarea acestora. Această activitate se va desfășura în Sala de lectură.

CAPITOLUL VIII
PROTECȚIA MUNCII

Art.70.(1) Părțile prezentului contract sunt de acord că nicio măsură de protecție a muncii nu este eficientă dacă nu este cunoscută, însușită și aplicată în mod conștient de salariați.
(2) Conducerea instituției va lua măsurile prevăzute de Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, precum și în alte acte normative aplicabile, astfel încât să asigure condiții de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuți în normele de protecția muncii.
(3) Conducerea Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui va asigura pe cheltuiala sa cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea și perfecționarea profesională a salariaților cu privire la normele de protecție a muncii.
(4) Conducerea Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui are obligația, conform normelor de protecția muncii în vigoare, să asigure prin buget sumele necesare pentru asigurarea unor condiții optime de muncă, dotări și echipamente de protecția muncii.
(5) Pentru protecția și securitatea salariaților în procesul muncii, conducerea Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui are obligația de a asigura în mod gratuit următoarele:
a. efectuarea instructajelor de protecția și securitatea muncii la angajare, cât și la schimbarea locului de muncă;
b. asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microclimat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);
c. verificarea periodică a instalațiilor electrice, de încălzire și a aparaturii de birou;
d. echipamentul de protecția muncii necesar, atât pentru sezonul rece cât și pentru perioada de vară, pentru personalul care are obligația purtării acestuia, prin procurarea echipamentelor prevăzute de normele legale în vigoare;
e. materiale igienico - sanitare, conform normelor de protecția muncii în vigoare și cu încadrare în fondurile alocate în acest sens;
(6) Instituția va asigura amenajarea și întreținerea corespunzătoare a instalațiilor de încălzire, a grupurilor sanitare, etc.
Art.71.(1) Conducerea Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui are obligația să asigure securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă și răspunde de organizarea acestei activități.
(2) Dacă contractă personal sau servicii externe, aceasta nu exonerează angajatorul de răspundere în acest domeniu.
(3) Măsurile privind sănătatea și securitatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.
Art.72.(1) Normele și normativele de protecție a muncii pot stabili:
a. măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;
b. măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;



c. măsuri de protecţie specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;
d. dispoziţii referitoare la organizarea şi funcţionarea unor organisme speciale de asigurare a securităţii şi sănătăţii în muncă.

(2) Normele şi normativele specifice de protecţie a muncii la nivelul instituţiei vor fi prevăzute în Regulamentul Intern.

Art.73.(1) Conducerea Bibliotecii Judeţene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui are obligaţia să organizeze instruirea salariaţilor săi în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă. Instruirea se realizează periodic, prin modalităţi specifice.

Art.74. Angajatorul răspunde de organizarea activităţii de asigurare a sănătăţii şi securităţii în muncă.

Art.75.(1) Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaţilor.

(2) Angajatorul răspunde pentru asigurarea condiţiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condiţiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaţilor în situaţii speciale şi în caz de pericol iminent.

Art.76. Salariaţii au următoarele obligaţii:
a. să cunoască şi să respecte regulile şi instrucţiunile de protecţia muncii specifice activităţii prestate;
b. să se prezinte la serviciu în deplină capacitate de muncă, astfel încât să nu se expună la pericole de accidente sau să deranjeze activitatea colegilor.
c. să utilizeze mijloace de protecţia muncii individuale din dotare corespunzătoare scopului pentru care au fost acordate şi să le întreţină într-o perfectă stare de utilizare;
d. să anunţe în cel mai scurt timp serviciul administrativ când observă o defecţiune la instalaţia electrică, de gaze sau orice alte defecţiuni sau cauze care ar duce la accidente sau incendii;
e. să nu fumeze în locurile în care acest lucru este interzis prin acte normative speciale.
f. să anunţe şeful ierarhic despre neprezentarea la locul de muncă, în termen de 24 de ore de la data când a intervenit incapacitatea temporară de muncă.

Art.77.(1) Conducerea Bibliotecii Judeţene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui va asigura fondurile şi condiţiile efectuării tuturor serviciilor medicale profilactice, cu respectarea prevederilor H.G. nr.355/2007 privind supravegherea sănătăţii lucrătorilor, cu modificările şi completările ulterioare, ale H.G. nr.1028/2006 privind cerinţele minime de securitate şi sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare și cu consultarea reprezentanţilor salariaţilor, în scopul de a constata dacă aceştia sunt apţi pentru desfăşurarea activităţii în posturile pe care le ocupă, precum şi pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale.

(2) Examinarea clinică generală a salariaţilor la angajare şi anuală se face prin unităţile sanitare de specialitate acreditate, respectiv cabinetele de medicina muncii, pe baza încheierii unor contracte în condiţiile legii.

(3) Angajaţii beneficiază de examen oftalmologic dacă rezultatul examenului corespunzător al ochilor şi al vederii, efectuat conform art.12 din H.G. nr.1028/2006, arată că acesta este necesar.

(4) Dacă rezultatele examenului corespunzător al ochilor şi al vederii sau ale examenului oftalmologic arată că este necesar, angajatorul va suporta cheltuielile dispozitivelor de corecţie cu respectarea prevederilor legale şi cu încadrarea în bugetul alocat.

Art.78. (1) Contravaloarea şi întreţinerea echipamentului de protecţie se suportă integral de către angajator.

(2) La nivel de instituţie se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmăriţi la fiecare loc de muncă î vederea luării măsurilor de protecţia muncii specifice, precum şi programul de control al realizării măsurilor stabilite.

CAPITOLUL IX
DREPTURI SPECIALE PENTRU MENŢINEREA SĂNĂTĂŢII ŞI SECURITĂŢII MUNCII, ÎMBUNĂTĂŢIREA CONDIŢIILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Art.79. Conducerea Bibliotecii Judeţene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui va proceda la schimbarea locului de muncă, pe o perioadă limitată de timp, a salariaţilor afectaţi de boală sau accident, la recomandarea expresă a medicului, în funcţie de posibilităţile instituţiei şi de pregătirea salariatului, cu acordul reprezentanţilor salariaţilor.

Art.80. În perioada concediilor de boală, a concediilor de maternitate şi a celor pentru creşterea şi îngrijirea copiilor, raporturile de muncă nu pot înceta şi nu pot fi modificate decât din iniţiativa sau cu acordul salariatului în cauză.

Art.81. Conducerea instituţiei nu va refuza angajarea sau, după caz, menţinerea în muncă a persoanelor cu handicap, în cazul în care acestea sunt apte pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu aferente posturilor existente.

Art.82. Măsurile privind condiţiile de muncă, sănătatea şi securitatea muncii şi buna funcţionare a instituţiei se vor stabili de către conducătorul instituţiei şi reprezentanţii salariaţilor.

Art.83. În cazul decesului salariatului, beneficiază de ajutor de deces o singură persoană care face dovada că a



suportat cheltuielile ocazionate de deces şi care poate fi , după caz, soţul supravieţuitor, copilul, părintele, tutorele, curatorul, moştenitorul, în condiţiilor dreptului comun, sau, în lipsa acestuia, oricare persoană care face această dovadă.
Art.84. Cuantumul ajutorului de deces, în cazul decesului salariatului, se stabileşte prin legea bugetului asigurărilor sociale de stat.

CAPITOLUL X
MUNCA ŞI PROTECŢIA FEMEILOR

Art.85.(1) Femeile au dreptul, conform convenţiilor internaţionale şi reglementărilor naţionale, la tratament egal cu bărbaţii în situaţii în situaţii egale sau comparabile.
(2) Este interzisă conceperea unor clauze discriminatorii în raporturile de muncă; dacă există astfel de clauze, ele sunt nule.
Art.86.(1) La angajare femeile au dreptul la tratament nediscriminatoriu.
(2) Încadrarea pe post şi salariul se vor stabili în funcţie de pregătire şi competenţă. Criteriul sexului nu poate fi o piedică la promovare.
Art.87. Salariata care alăptează poate beneficia de reducerea programului cu 2 ore, fără a-i fi afectate drepturile ce decurg din calitatea de salariat. Timpul în care a lucrat în aceste condiţii se consideră, la calculul vechimii în muncă, timp lucrat cu o normă întreagă, până la împlinirea vârstei de un an a copilului.
Art.88. Pentru femeile gravide, munca în timpul nopţi este interzisă în instituţie.
Art.89. Femeile au dreptul la concediu prenatal sau postnatal plătit, concedii pentru creşterea copiilor, concedii pentru îngrijirea copiilor bolnavi, acordate în condiţiile legii.
Art.90. Reluarea activităţii după încetarea perioadei de întrerupere a activităţii pentru creşterea copilului se va face pe acelaşi post.
Art.91. Este interzisă încetarea/modificarea raporturilor de muncă ale angajaţilor instituţiei în perioada cât se află în plata de asigurări sociale sau incapacitate temporară de muncă.

CAPITOLUL XI
CARIERA SALARIAŢILOR CU CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Art.92. (1) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant corespunzător unei funcţii contractuale se face prin concurs sau examen, în limita posturilor vacante sau temporar vacante prevăzute în statul de funcţii.
(2) În cazul în care la concursul organizat se prezintă un singur candidat, ocuparea postului se face prin examen.
Art.93. (1) Promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în funcţii, grade sau trepte profesionale se face de regulă pe un post vacant existent în statul de funcţii.
(2) În situaţia în care nu există un post vacant, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă în funcţii, grade sau trepte profesionale se va face prin transformarea postului din statul de funcţii în care acestea sunt încadrate într-un post de nivel imediat superior.
(3) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se poate face din 3 în 3 ani, în funcţie de performanţele profesionale individuale, apreciate cu calificativele "foarte bun", cel puţin de două ori în ultimii 3 ani, de către comisia desemnată prin dispoziţie a managerului Bibliotecii Judeţene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui, din care fac parte reprezentanţii salariaţilor.
(4) Avansarea în gradaţia imediat superioară se face la îndeplinirea condiţiei de vechime prevăzute de tranşele de vechime în muncă, în conformitate cu prevederile Legii cadru privind salarizarea personalului plătit din funduri publice nr. 153/2017.
(5) Tranşele de vechime în muncă, în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii potrivit alin. (4), respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:
a) gradaţia 1 – de la 3 la 5 ani – şi se determină prin majorarea salariului de bază cu o cotă procentuală de 7,5% rezultând noul salar de bază;
b) gradaţia 2 – de la 5 la 10 ani şi se determină prin majorarea salariului de bază cu o cotă procentuală de 5% rezultând noul salar de bază;
c) gradaţia 3 – de la 10 la 15 ani şi se determină prin majorarea salariului de bază cu o cotă procentuală de 5%



rezultând noul salar de bază;
d) gradația 4 – de la 15 la 20 de ani și se determină prin majorarea salariului de bază cu o cotă procentuală de 2,5% rezultând noul salar de bază;
e) gradația 5 – peste 20 de ani și se determină prin majorarea salariului de bază cu o cotă procentuală de 2,5% rezultând noul salar de bază.

(6) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către șefii ierarhici, prin acordare de calificative: ”foarte bine”, ”bine”, ”satisfăcător” și ”nesatisfăcător”.

(7) Persoanele încadrate în funcții contractuale de debutant, cu salariul de debutant, vor fi salarizate astfel până la expirarea perioadei de cel puțin 6 luni, dar nu mai mare de un an, și vor fi promovate, pe bază de examen, în funcția, gradul sau treapta profesională imediat superioară.

(8) Absolvenții învățământului superior de lungă și scurtă durată, care la data trecerii pe funcția corespunzătoare studiilor absolvite erau încadrați pe funcții cu nivel de studii inferior, specifice domeniului în care au absolvit studiile universitare, se încadrează la gradul profesional debutant sau la gradul imediat superior gradului de debutant, păstrându-și gradația avută la data promovării, numai în măsura în care atribuțiile din fișa postului au fost modificate în mod corespunzător.

Art.94. Modificarea, suspendarea și încetarea raportului de muncă se face în conformitate cu prevederile Legii 53/2003-Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare precum și cu alte acte normative în domeniu.

CAPITOLUL XII
EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE

Art. 95.(1) Evaluarea performanțelor profesionale individuale ale angajaților contractuali din cadrul Bibliotecii Județene ”Nicolae Milescu Spătarul” Vaslui se va face în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

(2) Salariații nemulțumiți de evaluarea performanțelor profesionale pot face contestație în condițiile legii.

CAPITOLUL XIII
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ A SALARIAȚILOR INSTITUȚIEI

Art.96. Încălcarea de către angajații Bibliotecii Județene ”Nicolae Milescu Spătarul” Vaslui, cu vinovăție, a îndatoririlor de serviciu atrage răspunderea disciplinară, contravențională, civilă sau penală, după caz, în condițiile legii.

Art.97. (1) Încălcarea cu vinovăție a obligațiilor de serviciu constituie abatere disciplinară și atrage sancționarea disciplinară a salariaților. Abaterile și sancțiunile disciplinare sunt cele prevăzute de legislația în vigoare.

(2) La individualizarea sancțiunii disciplinare se va ține seama de cauzele și gravitatea abaterii disciplinare, împrejurările în care aceasta a fost săvârșită, gradul de vinovăție și consecințele abaterii, comportarea generală în serviciu, precum și de existența în antecedentele acestuia a altor sancțiuni disciplinare.

(3) Sancțiunea disciplinară nu poate fi aplicată decât după cercetarea prealabilă a faptei imputate și după audierea salariatului și trebuie consemnată în scris, sub sancțiunea nulității. Refuzul salariatului de a se prezenta la audiere sau de a semna o declarație privitoare la abaterile imputate se consemnează într-un proces-verbal. În astfel de cazuri sancțiunea poate fi aplicată.

(4) Salariatul nemulțumit se poate adresa instanței, pentru a contesta sancțiunile disciplinare pe care le socotește aplicate fără temei sau cu încălcarea legii, cerând restabilirea drepturilor încălcate.

Art.98.(1) Răspunderea contravențională a salariaților se angajează în cazul în care aceștia au săvârșit o contravenție în timpul și în legătură cu sarcinile de serviciu.

(2) Împotriva procesului-verbal de constatare a contravenției și de aplicare a sancțiunii se poate adresa cu plângere la judecătorie.

Art.99. Răspunderea civilă a salariaților se angajează:
a. pentru pagubele produse cu vinovăție patrimoniului instituției;
b. pentru nerestituirea în termenul legal a sumelor ce li s-au acordat necuvenit;
c. pentru daunele plătite de instituție, în calitate de comitent, unor terțe persoane, în temeiul unei hotărâri judecătorești definitive și irevocabile.

Art.100. Salariații răspund și pentru infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu serviciul, potrivit legii penale.

Art.101. Reprezentanții salariaților și salariații recunosc dreptul managerului Bibliotecii Județene ”Nicolae Milescu Spătarul” Vaslui de a stabili, în condițiile legii, răspunderea disciplinară sau patrimonială a salariaților care se fac vinovați de încălcarea normelor de disciplină a muncii sau care aduc prejudicii instituției.



CAPITOLUL XIV
DISPOZIȚII FINALE

Art.102. (1) Managerul Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui și reprezentanții salariaților, ca parteneri sociali permanenți, convin să respecte pentru fiecare dintre ei și pentru salariați în general libertatea de opinie.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de muncă la nivel de instituție sunt considerate de drept minime și obligatorii și nu pot fi omise la elaborarea contractului - cadru și a normelor de aplicare a acestuia.

(3) Angajatorul va adopta o poziție neutră și imparțială față de reprezentanții salariaților.

- **Art.103.** (1) Salariații au dreptul la asociere sindicală, la întruniri în ședințe și la organizarea de manifestări culturale. Membrii de sindicat pot organiza întâlniri la nivelul organizației sindicale în cursul programului de lucru dar și în afara lui. Durata cumulată a întâlnirilor organizate în timpul programului de lucru nu poate fi mai mare de 4 ore anual.

(2) Solicitarea organizației sindicale referitoare la organizarea de întâlniri în timpul de lucru se înaintează angajatorului, în scris, cu o zi înaintea desfășurării acestora.

Art.104. Angajatorul va asigura, potrivit legii, protecția celor aleși în organele de conducere sindicală contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare în exercitarea funcțiilor lor.

Art.105. (1) Conducerea Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui recunoaște dreptul reprezentanților salariaților de a verifica la locul de muncă modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în contractul colectiv.

(2) Persoanele împuternicite de angajator precum și reprezentanții salariaților vor verifica, la sesizarea uneia dintre părți, modul în care sunt respectate drepturile salariaților prevăzute în prezentul contract colectiv.

Art.106. Conducerea Bibliotecii Județene "Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui și reprezentanții salariaților se vor informa reciproc, atunci când au cunoștință despre aceasta, în legătură cu modificările ce urmează să se producă în modul de organizare a instituției, cu consecințe previzibile asupra salariaților și cu măsurile ce se au în vedere pentru limitarea efectelor disponibilizărilor de personal determinate de aceste modificări.

Art.107. Regulamentul de ordine interioară va fi adoptat cu consultarea sindicatului.

Art.108. Drepturile și obligațiile angajatorilor și salariaților cu privire la timpul de muncă în timpul nopții, zilele de sărbătoare și de repaus, concedii, salarizare, protecție socială, protecția muncii sunt reglementate de actele normative cu caracter special aplicabile sectorului bugetar și părțile convin să le respecte cu bună credință urmărind ca orice modificare a acestora să fie pusă în aplicare cu celeritate.

Art.109. Prezentul Contract Colectiv de Muncă intră în vigoare la data înregistrării la Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului Vaslui și produce efecte pentru toți angajații angajatorului semnatar al prezentului act juridic, inclusiv pentru persoanele care fac parte din conducerea executivă a acestora, indiferent de afilierea la sindicat sau de natura raporturilor juridice existente între angajator și angajați și se aduce la cunoștință publicului din oficiu, prin afișare.

Art.110. Prezentul Contract Colectiv de Muncă s-a încheiat în 3 (trei) exemplare și a fost semnat ulterior la data de ____________________, de către ambele părți.

ANGAJATOR,	**ANGAJAȚI,**
Biblioteca Județeană „Nicolae Milescu Spătarul" Vaslui	Sindicatul „Bibliotecarul" Vaslui
DIRECTOR, prof. Voicu Gelu Bichineț	**PREȘEDINTE,** Macovei Luciana

